

L'ARAN in materia di premialità

CFL44

L'art. 7 comma 3, lettera J) del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 prevede, tra le materie di contrattazione integrativa, anche la definizione della correlazione tra i compensi aggiuntivi per le posizioni organizzative (es: incentivi per funzioni tecniche) e la retribuzione di risultato. In mancanza di una espressa indicazione in tal senso è possibile negoziare in sede decentrata anche la correlazione tra incentivi (es: incentivi per funzioni tecniche) e performance individuale/collettiva?

Relativamente alla particolare problematica prospettata, si ritiene che, stante la riserva di regolazione in materia di trattamenti economici riconosciuta dalla legge alla contrattazione collettiva, non sembrano sussistere impedimenti a che, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett.b), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, possano essere stabilite comunque regole per definire la correlazione e, quindi il rapporto anche quantitativo, tra compensi connessi alla performance (individuale e collettiva) e l'entità dei compensi previsti a favore di particolari categorie di personale, da specifiche norme di legge, anche al fine di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi.

In sostanza, si ritiene che il principio, esplicitato dall'art.7, comma 4, lett.j), del CCNL del 21.5.2018, con espresso riferimento al solo rapporto tra i compensi dell'art.18, comma 11, lett.h), del medesimo CCNL del 21.5.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, possa essere, comunque, applicato, con carattere di generalità, anche al rapporto tra incentivi connessi alla performance e l'ammontare di alcune specifiche tipologie di altri trattamenti economici accessori previsti da norme di legge anche per il personale non titolare di posizione organizzativa, ove esso sia condiviso dalle parti in sede decentrata.

L'ARAN in materia di indennità condizioni di lavoro

CFL48

Ai fini dell'applicazione dell'art.70-bis del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, concernente l'indennità di per particolari condizioni di lavoro, l'importo massimo di € 10 mensili è stabilito per ciascuna delle fattispecie considerate (attività disagiate o comportanti esposizione a rischi esposte a rischio o implicanti il maneggio valori) e, quindi, può essere determinato fino ad un massimo di € 30 mensili oppure esso è unico e complessivo per tutte le stesse (massimo € 10 mensili)?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene utile precisare quanto segue.

Con l'art. 70-bis del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, in coerenza con una specifica indicazione dell'atto di indirizzo del Comitato di settore ed al fine di introdurre una semplificazione delle voci del trattamento accessorio del personale, è stata prevista una nuova ed unica voce indennitaria, denominata "Indennità condizioni di lavoro", che accorpa le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori, fermo restando, comunque, i presupposti fattuali che giustificavano l'erogazione di tali compensi.

Infatti, essa vale a remunerare, pur sempre, lo svolgimento, da parte dei lavoratori, di attività disagiate o rischiose in quanto pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori.

La nuova indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti ed il suo ammontare è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base di specifici criteri individuati direttamente dal CCNL, e cioè:

- a) l'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;
- b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Quanto sopra detto, pertanto, evidenzia, che, come sottolineato nella stessa formulazione della clausola contrattuale, si tratta di una unica indennità, che vale a remunerare, anche complessivamente, tutte le diverse fattispecie ivi considerate, nell'ambito di un importo massimo di € 10 giornalieri.

La circostanza che venga in considerazione solo una o più delle condizioni legittimanti, come evidenziato alla precedente lett.a), può valere solo a determinare il concreto ammontare dell'indennità di cui si tratta all'interno del tetto massimo di € 10.

Così, ad esempio, l'indennità potrebbe essere riconosciuta in un importo più elevato a favore del lavoratore che, addetto al maneggio valori, si trovi ad operare anche in una situazione di disagio, rispetto ad altro lavoratore che, invece, renda solo la propria prestazione in una condizione di disagio.

Si esclude, pertanto, che, per ogni fattispecie, possa essere riconosciuta l'indennità in uno specifico importo di €10, per cui nel caso di concomitanza delle stesse, con riferimento ad un unico lavoratore, possa essere previsto anche un ammontare massimo di € 30 giornalieri.

L'ARAN in materia di responsabilità disciplinare

CFL43

L'art.3, comma 6, del CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali dell'11.4.2008, per il caso della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a 6 mesi, prevedeva, per il periodo della sospensione, la corresponsione al lavoratore di una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lettera b), del CCNL 14.9.2000 (poi art.10, comma 2, del CCNL del 9.5.2006). La nuova disciplina di tale sanzione contenuta nell'art.59, comma 8, del CCNL delle Funzioni Locali non prevede più tale indennità.

Alla luce di quanto sopra detto, nel caso in cui venga irrogata, oggi, la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di cui si tratta per un fatto commesso nel 2009 (procedimento avviato nella vigenza del CCNL del 2008), si può ancora applicare il citato art.3, comma 6, del CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali, vigente al tempo della avvio del procedimento, con il riconoscimento dell'indennità, o si deve fare riferimento alla nuova disciplina che la esclude?

L'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che la nuova disciplina della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a 6 mesi, senza corresponsione di alcun assegno alimentare, ai sensi dell'art 59, comma 8, del CCNL del 21.5.2018, possa trovare applicazione solo per le infrazioni commesse successivamente all'entrata in vigore del nuovo codice disciplinare.

Infatti, si tratta di una indicazione pienamente conforme alle previsioni dall'art. 59, comma 12, del medesimo CCNL del 21.5.2018, relativamente alla fase di prima applicazione della nuova disciplina contrattuale, espressamente dispone: “.....il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua applicazione.”

L'ARAN in materia di polizia locale

CFL51

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art.56-quinquies, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, il presupposto del “servizio esterno” deve essere inteso in senso restrittivo, solo cioè come servizio “su strada” oppure in senso più ampio, come “servizio esterno di vigilanza sul territorio”, con riferimento cioè a tutte le molteplici funzioni della polizia locale sul territorio? Poiché la clausola contrattuale, ai fini del riconoscimento dell'indennità, fa riferimento alla prestazione giornaliera ordinaria resa in servizi esterni di vigilanza “in via continuativa”, la stessa può essere corrisposta al personale che, in base alla programmazione dei turni di servizio, è assegnato al servizio esterno solo per alcuni giorni nel mese?

Relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

1) sulla base delle disposizioni espressamente stabilite nell'art. 56 - quinquies del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale;

2) nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o , in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. La disciplina contrattuale, infatti, ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento “all'effettivo svolgimento del servizio esterno”. Ugualmente, per le medesime motivazioni, l'indennità di cui tratta non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.

L'ARAN in materia di relazioni sindacali

CFL52

In mancanza di un preventivo atto di indirizzo dell'organo di governo dell'ente e, pure in presenza di una certificazione positiva degli oneri contrattuali da parte del soggetto istituzionalmente preposto al controllo, può il suddetto organo di governo non approvare l'ipotesi di accordo e non autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo?

Relativamente alla particolare problematica prospettata, si ritiene utile precisare quanto segue.

L'autorizzazione alla sottoscrizione da parte dell'organo di vertice del contratto integrativo, sulla base delle vigenti regole contrattuali e legali in materia, è un elemento essenziale della procedura negoziale decentrata.

Essa, infatti, a prescindere dalla circostanza che sia intervenuto o meno, all'inizio della procedura, uno specifico atto di indirizzo da parte dello stesso, rappresenta l'atto con il quale l'organo di vertice esprime le valutazioni di competenza in ordine alla conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente, alla convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente, all'utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili, all'adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente, alla coerenza dei costi del contratto integrativo con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse, al rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori. Pertanto, pur in presenza di parere favorevole reso dell'organo di controllo, la mancanza di tale atto dell'organo di vertice impedisce la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo;

L'Aran in materia di fondo risorse decentrate

CFL50

Nel caso di cessazione dei contratti di somministrazione posti in essere dall'ente, il fondo dell'art.67 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, deve essere decurtato delle risorse che vi sono confluite, a seguito dell'applicazione dell'art. 52, comma 5, del medesimo CCNL del 21.5.2018, secondo il quale, per il finanziamento del trattamento accessorio del personale somministrato, è previsto uno specifico stanziamento di spesa a carico del bilancio dell'ente nell'ambito del progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato?

L'art. 52, comma 5, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, espressamente dispone: "I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione

dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.”

Pertanto, in virtù di tale clausola contrattuale, è prevista una particolare ed autonoma modalità di finanziamento del trattamento economico accessorio del personale in servizio presso l'ente sulla base di un contratto di somministrazione a termine mediante uno specifico stanziamento, a carico del bilancio, nell'ambito del progetto che ne è alla base e per tutta la durata dello stesso.

Tali risorse confluiscono nel fondo e sono disponibili in sede di contrattazione integrativa ma solo, come detto, con la specifica finalità di consentire l'erogazione dei trattamenti economici accessori ai lavoratori somministrati, nel rispetto delle regole negoziali in materia valevoli per la generalità del rimanente personale e, quindi, proprio per tale finalizzazione, solo per il periodo in cui il personale di cui si tratta presta servizio presso l'ente.

Ciò comporta, che una volta esaurito il progetto, con il conseguente venire meno dei contratti di somministrazioni posti in essere nell'ambito dello stesso, il fondo deve essere necessariamente ridotto delle risorse che vi erano confluite, ai sensi del citato art.52, comma 5, del CCNL del 21.5.2018.

Mancherebbe, infatti, ogni giustificazione al loro ulteriore mantenimento nel fondo, essendo venuta meno la ragione giustificativa dell'inserimento nello stesso di tali risorse.

FL46

Un ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario, ai sensi dell'art.243-bis, del D-Lgs.n.267/2000, può inserire le risorse variabili di cui all'art.67, comma 3, lett.e), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 (risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario relativi all'anno precedente)? E' possibile riportare nel Fondo per le risorse decentrate dell'anno successivo le economie derivanti dal non integrale utilizzo delle risorse stabili degli anni precedenti?

Relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

La fattispecie concernente la possibilità di incrementare le risorse variabili da parte degli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario trova una sua specifica regolamentazione nell'art.67, comma 6, terzo periodo, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo il quale: “Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse.”.

Si tratta di una disciplina completamente diversa e distinta da quella dettata del precedente periodo 2 del citato comma 6 dell'art.67, che, prende in considerazione solo la specifica situazione degli enti che si trovino in condizioni di dissesto.

Questi enti, infatti, non possono procedere ad alcuno stanziamento di risorse variabili, fatte salve le sole quote di risorse previste dal comma 3, lett. c), del medesimo art.67, destinate a finanziare compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle disposizioni legislative ivi richiamate.

Gli enti, invece, considerati dall'art.67, comma 6, terzo periodo, come si evince dalla lettura della clausola contrattuale, si trovano nella condizione di poter procedere allo stanziamento di risorse variabili (ivi comprese quelle della lett.e), del comma 3, del medesimo art.67), ma il relativo

importo non può, comunque, essere incrementato e superare, conseguentemente, quello delle risorse di cui si tratta, sempre di natura variabile, complessivamente già previste nell'anno precedente.

In tale limite dell'anno precedente, comunque, non rientrano quelle risorse il cui stanziamento è consentito anche agli enti in stato di dissesto e cioè quelle previste dal comma 3, lett.c), del medesimo l'art.67, dato che la clausola del terzo periodo fa riferimento alle "complessive risorse di cui al periodo precedente".

Se queste risorse sono consentite, in deroga, agli enti in dissesto non possono che ritenersi, in deroga al vincolo del limite anche per gli enti in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario.

Non rientrano nel regime dell'art.67, comma 6, del CCNL del 21.5.2018, inoltre, le risorse di cui all'art.68, comma 1, ultimo periodo, del CCNL del 21.5.2018, secondo il quale: "Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile."

Infatti, si tratta delle risorse stabili che, non utilizzate in un anno, qualunque sia la motivazione del mancato utilizzo, si traducono in un incremento, una tantum, delle risorse variabili dell'anno successivo.

In proposito, si ricorda che, nella vigenza del precedente art.17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, che conteneva un'analoga previsione, il Ministero dell'Economia e delle Finanze nelle sue circolari e nelle sue note esplicative ha avuto modo di evidenziare che le risorse stabili destinate alla contrattazione integrativa, definitivamente non utilizzate nell'anno precedente, costituiscono un mero trasferimento temporale di spesa, nell'anno successivo, di somme già in precedenza certificate e che si tratta, comunque, di risorse variabili.

Si ricorda, infine, che, come precisato sempre dalla medesima disciplina contrattuale, resta, comunque, fermo l'obbligo per questa tipologia di enti di applicare, sempre, tutte le misure di riequilibrio previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse, procedendo, cioè, ove si renda necessario in applicazione delle suddette norme, anche alla riduzione o alla totale soppressione delle risorse di cui si tratta.

CFL45

Ai fini della corretta applicazione dell'art.67, comma 2, lett.a), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nella nozione di "...unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015...", utilizzata dalle parti negoziali, per consentire la determinazione dell'ammontare delle risorse previste dalla suddetta clausola contrattuale, si può ricomprendere anche il personale con contratto a tempo determinato in servizio a quella data? Si può tenere conto anche del personale in servizio con contratto di somministrazione? Nel caso di personale in servizio al 31.12.2015 con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore di € 83,20 deve essere riproporzionato?

Relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) in base all'art. 67, comma 2, lett. a), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, l'incremento delle risorse decentrate stabili, pari all'importo di € 83,20, deve essere disposto "per le unità di personale destinatarie del presente CCNL (ndr. CCNL del 21.5.2018) in servizio alla data del 31.12.2015...". Sulla base di tale ampia indicazione e del riferimento alle "unità di personale destinatarie del presente CCNL", si ritiene che l'incremento debba essere effettuato computando anche le unità di personale assunto a tempo tempo determinato ed in servizio alla data del 31.12.2015, dato che anche i lavoratori a tempo determinato rientrano tra di destinatari e delle

disposizioni del CCNL del 21 maggio 2018, come espressamente disposto dall'art. 1, comma 1, del suddetto CCNL concernente il campo di applicazione;

b) non si ritiene, invece, che possano essere computati i lavoratori in servizio con contratto di somministrazione sia per la mancanza di una indicazione espressa in tal senso nella clausola contrattuale, sia per le particolari modalità di finanziamento del trattamento economico accessorio del suddetto personale nell'ambito del progetto e per tutta la durata dello stesso;

c) l'importo annuo di € 83,20 dovrebbe essere computato per intero, anche in caso di presenza in servizio presso l'ente, alla data del 31.12.2015, di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Infatti, il suddetto personale, nel rispetto delle norme contrattuali e legali in materia, può sempre richiedere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno;

L'Aran in materia di posizioni organizzative

CFL49

Nel caso di utilizzo di un dipendente a tempo parziale, già titolare di una posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza ed al quale sia conferito un altro incarico di posizione organizzativa dall'ente che si avvale delle sue prestazioni, ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.12.2004, trova ancora applicazione la disciplina del comma 5 del suddetto art.14 (“...Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento.)?

In ordine a tale particolare problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018;

- infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004;

- pertanto, anche nel caso in esame la disciplina applicabile deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

CFL47

Un ente Parco può utilizzare a tempo parziale un lavoratore dipendente da altro ente, ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004 e conferire allo stesso un incarico di posizione organizzativa, con le modalità definite dall'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene necessario preliminarmente evidenziare che un ente di tale tipologia ente non possa avvalersi della disciplina dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004 in materia di personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione.

Infatti, per espressa previsione delle parti negoziali (come si evince dalla formulazione della clausola negoziale: “ 1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare..”), possono avvalersi di questa disciplina esclusivamente “gli enti locali”.

Per l'esatta definizione degli enti rientranti in tale nozione occorre fare riferimento all'art.2 del D.Lgs.n.267/2000.

Conseguentemente, mentre un Comune può indubbiamente avvalersi del personale di un Parco, utilizzando le possibilità previste dall'art.14 del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei limiti ivi previsti, un Parco non può, invece, utilizzare personale di un Comune facendo riferimento alla medesima disciplina contrattuale.

Per soddisfare le proprie esigenze organizzative ed operative, l'ente, potrebbe, eventualmente, valutare l'opportunità di fare ricorso ad una delle diverse forme di assegnazione temporanea previste dalla vigente normativa (ad esempio, il comando).

Esclusa la possibilità del ricorso al citato art.14 del CCNL del 22.1.2004 nella fattispecie prospettata, non si pone neppure il problema della possibile applicazione dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 (possibilità di aumentare la retribuzione di posizione di una posizione organizzativa conferita ad un lavoratore utilizzato a tempo parziale e titolare di altro incarico di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza sino ad un massimo del 30% del valore della stessa.).

CFL40

L'art.17, comma 6, delle Funzioni Locali del 21.5.2018 disciplina l'utilizzo in convenzione delle posizioni organizzative, prevedendo la possibilità di aumentare la retribuzione di posizione sino ad un massimo del 30% del valore della stessa. L'onere di tale maggiorazione compete all'ente che utilizza il lavoratore in convenzione?

Nell'ambito delle disposizioni particolari sulle posizioni organizzative sono state dettate, anche alcune previsioni concernenti le specifiche ipotesi di conferimento della titolarità di posizione organizzativa ad un dipendente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o in un servizio convenzione o presso una unione di comuni e già titolare di altra posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza (art.17, commi 6 e 7, del CCNL delle Funzioni Locali del 22.1.2004), ai sensi degli art.14 e 13 del CCNL del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 22.1.2004 .

Sulla base della nuova disciplina, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta dall'unico lavoratore titolare di incarico di posizione organizzativa presso due diversi enti, i soggetti di cui sopra si è detto (l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni) possono riconoscere una maggiorazione della retribuzione di posizione relativa alla posizione organizzativa attribuita al suddetto lavoratore presso gli stessi, determinata in base ai criteri di graduazione dagli stessi adottati, di importo non superiore al 30% della stessa.

La disciplina contrattuale (art.17, comma 6, comma 6, ultimo alinea), poi, prevede espressamente anche che "...i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì **corrispondere con oneri a proprio carico**.....).

Quindi, solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni, che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione prevista dalla disciplina contrattuale.

Si ricorda, peraltro, che l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione dell'art.17, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 21.5.2018, deve essere comunque riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni.

Aran: relazioni sindacali - valutazione della performance individuale

A quale modello di relazioni sindacali deve essere ricondotta la materia della eventuale integrazione della disciplina della valutazione della performance individuale con i criteri dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi?

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) spetta alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. c), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, la scelta in ordine all'introduzione o meno, tra i criteri per l'attribuzione della progressione economica, anche di quelli "dell'esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi" (art.16, comma 3, del CCNL del 21.5.2018);.

b) la materia, invece, dei criteri generali dei sistemi di valutazione non forma oggetto di contrattazione integrativa, ma solo di confronto, ai sensi dell'art.5, comma 3, lett.b), del CCNL del 21.5.2018.